

PDF hosted at the Radboud Repository of the Radboud University Nijmegen

The following full text is a publisher's version.

For additional information about this publication click this link.

<https://hdl.handle.net/2066/230458>

Please be advised that this information was generated on 2021-11-04 and may be subject to change.

PROMOVEREN?

Marnix Snel*

Deze bijdrage beoogt enige handvatten aan te reiken aan studenten die overwegen na afronding van de studie een promotietraject in te gaan. Aan bod komen de keuze die ieder voor zich moet maken om wel of niet te willen promoveren, het schrijven van een onderzoeksplan dat vaak onderdeel uitmaakt van een sollicitatieprocedure voor een promotieplek, het organiseren van begeleiding en, kort, de verdediging van het onderzoeksplan voor een sollicitatiecommissie.

1 Inleiding

De redactie verzocht mij enkele handvatten aan te reiken aan de lezers van dit blad die op enig moment overwegen een promotietraject in te gaan. Met deze bijdrage probeer ik dat verzoek in te willigen. Uit de vele aspecten die bij het promoveren komen kijken, heb ik er een aantal geselecteerd die mijns inziens van groot belang zijn voor het maken van de juiste keuzes *in de aanloop naar* een promotietraject, dus bij het beslissen of promoveren iets voor u is tot en met het moment waarop u eventueel wordt toegestaan een proefschrift te schrijven. Ik kies er daarbij in dit geval niet voor over te gaan tot een heel nauwgezette en met een uitvoerig voetnoten-apparaat onderbouwde bespreking van de zeer uitvoerige literatuur over promoveren.¹ Wel zijn de inzichten die ik presenter uiteraard gebaseerd op de strekking van die literatuur, maar ook zijn ze het resultaat van eigen ervaringen als voormalig onderzoeksmasterstudent (die onderzoeksmaster bereidde specifiek voor op een promotietraject; de keuze voor zo'n onderzoeksmaster, voor zover zij nog bestaan,² als voorbereiding op een promotietraject, is al een eerste aanbeveling) en promovendus, alsook van mijn eerste ervaringen met de (co)begeleiding van promovendi en vele (informele en meer formele)³ gesprekken met promovendi en hun promotoren.

2 Wat is promoveren eigenlijk?

Op zijn plaats is om eerst, *staccato*, uiteen te zetten wat met 'promoveren' wordt bedoeld. Promoveren ziet op het behalen van een doctorsgraad.

Het heeft een tweeledig doel: een vakinhoudelijk doel, inhoudende dat de promovendus/promovenda een originele en significante bijdrage levert aan het onderzoeksgebied waarbinnen zijn of haar onderzoek plaatsvindt, en een leerdoel, inhoudende dat de promovendus/promovenda bekwaam wordt in het zelfstandig beoefenen van de wetenschap (met name: leert zelfstandig publiceerbaar academisch onderzoek doen).⁴ Om die doelen te bereiken, zal een proefschrift moeten worden geschreven. In de rechtswetenschap is nog altijd gebruikelijk dat het om een wetenschappelijke verhandeling in de vorm van een boek gaat,⁵ maar ook het promoveren op een verzameling van vijf of zes wetenschappelijke artikelen (waarbij dan vaak een inleidende paragraaf en conclusie wordt geschreven waarmee de afzonderlijke artikelen aan elkaar verbonden worden) komt voor en lijkt inmiddels wat terrein te winnen.⁶

Promoveren heeft een tweeledig doel: een vakinhoudelijk doel en een leerdoel. Om die doelen te bereiken, zal een proefschrift moeten worden geschreven

Het leerdoel van promoveren komt tot uitdrukking in het feit dat promoveren onder begeleiding van ervaren wetenschappers plaatsvindt: de beoogde⁷ (co)promotoren. Doorgaans gaat het om twee hoogleraren,⁸ maar dat hoeft niet. Ook komt

* Mr.dr. M.V.R. Snel is als wetenschappelijk hoofdmedewerker privaatrecht verbonden aan de University of Curaçao en als research fellow aan het Tilburgs Instituut voor Privaatrecht. Met dank aan Jan Vranken voor zijn commentaar op een eerdere versie.

1 Zie onder meer C. Morris & C. Murphy, *Getting a PhD in Law*, Oxford: Hart Publishing 2011, m.n. hoofdstuk 1 en 2; E.M. Phillips & D.S. Pugh, *How to Get a PhD: A Handbook for Students and Their Supervisors*, Maidenhead: Open University Press 2010; J.A. Finn, *Getting a PhD: An Action Plan to Help Manage Your Research, Your Supervisor and Your Project*, London/New York: Routledge Study Guides 2005. Ik bestudeerde deze en andere literatuur reeds in het kader van eerdere publicaties.

2 In Tilburg en aan de UvA zijn de onderzoeksmasters recentelijk teloorgegaan. Groningen (in samenwerking met de VU), Nijmegen en Utrecht, kennen haar nog wel. Zie ook J.H. Gerards, 'Een juridische onderzoeksmaster volgen – waarom zou je dat doen?', *Ars Aequi* 2019, afl. 12, p. 1024-1027.

3 Alleen al voor mijn eigen proefschrift, M.V.R. Snel, *Meester(s) over bronnen*, Den Haag: Boom juridisch 2016, sprak ik met 34 hoogleraren over het doen van academisch juridisch onderzoek. Een van de selectiecriteria was dat zij in de drie jaren voordat ik hen interviewde met succes een promovendus naar de eindstreep hadden gebracht.

4 Vgl. art. 7.18 lid 2 sub b Wet op het Hoger Onderwijs en Wetenschappelijk Onderzoek. Zie ook bijvoorbeeld Council of Graduate Schools, 1977, aangehaald door R.R. Bargar & J.K. Duncan, 'Cultivating creative endeavor in doctoral research', *Journal of Higher Education* 1982, afl. 1, p. 1-31.

5 Aldus ook C.J.J.M. Stolker, *Rethinking the Law School. Education, Research, Outreach and Governance*, Cambridge: Cambridge University Press 2014, p. 309.



Foto: Manon Heinsman | © Ars Aequi

6 Zie daarover uitgebreid C.E. de Jager, 'Promoveren op een monografie of op artikelen: enkele handvatten voor het maken van deze keuze', *RMThemis* 2018, afl. 3, p. 95-103. Een voorbeeld is het proefschrift van M. Gromilova, *Climate-induced population movement: The issue of legal conceptualisation* (diss. Tilburg), 2015.

7 In de praktijk worden begeleiders bij mijn weten gewoon (co)promotoren genoemd, maar technisch gezien gaat het om 'beoogd' (co)promotoren, omdat de officiële (co)promotor(en) pas vlak voor de verdediging van het proefschrift worden aangewezen.

8 Althans, zo blijkt uit de lijst met promoties van de afgelopen jaren als opgenomen in *Ars Aequi* en uit het wekelijks overzicht van promoties dat in het *Nederlands Juristenblad* wordt gepubliceerd.

9 Art. 7.18 lid 4 Wet op het Hoger Onderwijs en Wetenschappelijk onderzoek. Zie *Kamerstukken II* 2015/16, 34355, 3, onder 7. Zie ook de *Wetenschapsvisie 2025*, te raadplegen via www.nwo.nl/documents/nwo/beleid/wetenschapsvisie-2025.

10 Zie bijvoorbeeld het Promotiereglement van de Radboud Universiteit Nijmegen, www.ru.nl/promovendi/promotiezaken/promotiereglement/2-promotor/ en het Promotiereglement 2017 van Tilburg University, www.tilburguniversity.edu/nl/onderwijs/promoveren/reglement.

bijvoorbeeld voor dat er één, drie of zelfs vier (co)promotoren zijn. Sinds 2017 kunnen door een wijziging in de Wet op het Hoger Onderwijs en Wetenschappelijk Onderzoek bovendien ook anderen dan hoogleraren door het college van promoties van een universiteit als promotor worden aangewezen, mits zij zelf gepromoveerd zijn en over voldoende bekwaamheid beschikken om als promotor te kunnen optreden.⁹ De promotiereglementen van een aantal Nederlandse universiteiten hebben hier zelf de beperking aangebracht dat het dan moet gaan om universitair hoofddocenten.¹⁰ Wordt een proefschrift door de beoogde (co)promotor(en) verdedigbaar geacht, dan dient een verdediging ten overstaan van een (manuscript)commissie plaats te vinden. Die commissie bestaat uit hoogleraren en andere personen, niet zijnde de (co)promotor(en), ten aanzien van wie het college van promoties van een universiteit heeft geoordeeld dat zij over voldoende bekwaamheid beschikken om in die commissie zitting te hebben.

3 Verschillende varianten van promotietrajecten

De wijze waarop het promoveren aan Nederlandse rechtenfaculteiten wordt ingekleed, varieert. Grofweg kunnen drie typen promotietrajecten worden onderscheiden: (1) werknemer-promovendi, die als medewerkers van een wetenschappelijke instelling het grootste deel

van de tijd aan het proefschrift kunnen werken;¹¹ (2) promoverende medewerkers, die binnen hun aanstelling aan een wetenschappelijke instelling onderwijs (en andere taken) combineren met het schrijven van een proefschrift; en (3) promovendi die elders werken en daarnaast, grotendeels in eigen tijd, een proefschrift schrijven.¹² Met name voor de eerste variant geldt dat het daarbij soms zal gaan om een promotieplek binnen een reeds lopend onderzoek(sprogramma) – het onderwerp van het promotieonderzoek en wie zal optreden als beoogd (co)promotor(en) staan dan in meer of mindere mate vast – en soms om een open promotieplek, waarbij de aspirant-promovendus/promovenda een onderzoeksplan kan (of: moet) aan dragen.¹³ In het vervolg van deze bijdrage heb ik primair het oog gehad op het type promotietraject waarin min of meer fulltime aan een proefschrift kan worden gewerkt en waarvoor de kandidaat zelf een onderzoeksplan aandraagt.¹⁴ Dit neemt niet weg dat veel van hetgeen aan bod komt ook voor de andere varianten relevant is, al zal daartoe soms een kleine vertaalslag noodzakelijk zijn.

4 Wel of niet promoveren?

Bij de keuze om al dan niet voor een promotieplek te gaan, moet de aspirant-promovendus/promovenda zich – ook als hij of zij zich op een roze wolk bevindt vanwege het feit dat hij of zij door een hoogleraar is uitgenodigd om te solliciteren – naar mijn mening in ieder geval drie

vragen stellen. Het gaat op de eerste plaats om de ietwat banale, maar daarom niet minder belangrijke, vraag: wat levert het op (en, daarmee samenhangend, wat zijn de risico's)? Op de tweede plaats gaat het om de vraag wat er eigenlijk van hem of haar wordt verwacht gedurende het promotietraject. Ten slotte betreft het de vraag of een promotietraject eigenlijk wel bij de aspirant-promovendus/promovenda past.

Het hebben behaald van uitstekende cijfers biedt geen garantie voor een succesvol promotietraject

4.1 Geschied of ongeschied?

Laat ik eerst over dat laatste iets zeggen. In ieder geval duidelijk is dat het hebben behaald van uitstekende cijfers geen garantie voor een succesvol promotietraject biedt.¹⁵ In de literatuur wordt een waslijst van intellectuele kwaliteiten waarover promovendi zouden moeten beschikken genoemd: zij moeten intelligent zijn, over een goed analytisch vermogen beschikken, helder kunnen schrijven, en ga zo maar door.¹⁶ Mijns inziens is bovenal nodig, en wellicht soms te weinig benadrukt, dat zij de kwaliteit moeten bezitten om creativiteit aan de dag te kunnen leggen. Minstens even belangrijk als de intellectuele kwaliteiten, zijn de persoonlijke eigenschappen – zo u wilt: het karakter – van de aspirant-promovendus/promovenda. Ook lijsten met ideale persoonlijke eigenschappen zijn er in overvloed. Veel genoemd worden het bezitten van doorzettingsvermogen, het precies en gedisciplineerd zijn, en het beschikken over veel *Sitzfleisch* en geduld. Daaraan kunnen nog worden toegevoegd de bereidheid om gedurende een lange periode (in het juridische domein, ondanks dat er doorgaans drie of vier jaar voor staat, gemiddeld ruim vijf jaar voor de werknemer-promovendi)¹⁷ hoofdzakelijk aan één enkel project te werken en daarbinnen veel werk te verzetten dat niet direct zichtbare resultaten oplevert, het tegen (flinke en soms ook harde) kritiek kunnen en het kunnen omgaan met tegenslagen, zoals het moeten weggooien van teksten waarin soms maanden werk is gestoken. Zo opgesomd zal al snel de indruk kunnen ontstaan dat promoveren slechts voor de alleskunner is weggelegd. Hoewel het zeker zo is dat promoveren niet iedereen zal passen, moet men als men denkt een of enkele van die capaciteiten of eigenschappen te missen, niet direct concluderen dat men niet geschikt is voor een promotietraject, al was het alleen al maar omdat een aantal aspecten daarvan ook binnen dat traject (nader) ontwikkeld kunnen worden. Herkent u zichzelf echter in het geheel niet in het geschetste profiel, dan ligt wellicht een andere carrièrekeuze in de rede.

4.2 Blik op het einddoel

Dan de vraag wat er van een promovendus/promovenda precies wordt verwacht. Mijns inziens is van groot belang dat aspirant-promovendi vooraf-

gaand aan de keuze om een promotietraject in te gaan, zich daar voldoende rekenschap van geven. Dit betekent dat zij kennis zullen moeten nemen van de eisen die aan het eindproduct, het proefschrift, worden gesteld. In algemene zin zijn die eisen in de promotiereglementen van de universiteiten te vinden. Zo noemt de Radboud universiteit (a) het belang van het onderwerp, (b) de helderheid van de probleemstelling, (c) de ordening, de analyse en de verwerking van het materiaal alsmede de opslag van data, (d) de gevolgde methodiek, (e) een kritische confrontatie van eigen conclusie met bestaande theorieën of opvattingen en (f) evenwicht in de opbouw en helderheid van stijl.¹⁸ In Tilburg en Maastricht worden daar nog aan toegevoegd (g) de originaliteit van de behandeling, (h) de afleiding van nieuwe inzichten en nieuwe opvattingen uit de analyse, (i) de vereiste zelfbeperking en (j) een creatieve benadering van het behandelde wetenschapsgebied.¹⁹ De andere universiteiten met een rechtenfaculteit kennen dezelfde of vergelijkbare criteria. Nu het gaat om generiek omschreven toetsingsmaatstaven, die zijn opgesteld voor alle proefschriften die aan de betreffende universiteit verdedigd worden, ongeacht de discipline waarin ze zijn geschreven, en die bovendien niet nader zijn geoperationaliseerd, geven ze maar in beperkte mate richting. Het is mijns inziens daarom aan te raden dat aspirant-promovendi ook kennis nemen van de literatuur die specifiek handelt over de eisen waaraan een *rechtswetenschappelijk* onderzoek moet voldoen en bovendien een zekere operationalisering van die eisen bevat,²⁰ dat zij verschillende reeds verdedigde juridische proefschriften doornemen en eens contact opnemen met promovendi die nog met hun proefschrift bezig zijn en/of die het traject reeds met succes hebben doorlopen, en, ten slotte, dat zij ten minste één boek over het promoveren zelf lezen.²¹

4.3 Wat levert een promotietraject op en wat zijn de risico's?

Ten slotte nog de vraag wat het doorlopen van een promotietraject oplevert. Laat ik daarbij vooropstellen dat een en ander sterk afhangt van de (persoon van de) promovendus/promovenda zelf, het onderwerp van het promotieonderzoek, en de overige activiteiten die hij of zij gedurende het promotietraject verricht. In zijn algemeenheid geldt dat promoveren de uitdaging kan bieden die sommigen nodig zullen hebben en het gevoel kan geven relevant bezig te zijn, onbegane paden te betreden, iets 'nieuws' te ontdekken, enzovoort. Niet onbenoemd kan ook blijven het gevoel bij afronding van het proefschrift iets toch wel unieks in het leven bereikt te hebben.²² Onderzoek heeft laten zien dat ruim 80 procent van de promovendi in de gedrags- en maatschappijwetenschappen, waaronder ook de rechtswetenschap valt, meerwaarde ervaart van de promotie in hun verdere loopbaan, ongeacht of dat nu binnen of buiten de academische wereld is.²³

Dit neemt niet weg dat ik ook op een andere kant moet wijzen, die evenzeer in de afweging moet worden betrokken. De voorbije jaren is verschillende malen in het nieuws geweest dat

In bijvoorbeeld Maastricht, wordt deze beperking niet gesteld, zie het daar geldende Promotiereglement 2018, www.maastrichtuniversity.nl/nl/support/phds.

11 Uit een door het Rathenau Instituut gehouden enquête onder 2.500 promovendi uit alle wetenschapsgebieden, blijkt dat werknemer-promovendi gemiddeld 50% van hun tijd besteden aan het promotieonderzoek, 10% aan onderwijs, en de rest van de tijd aan overige activiteiten, zoals persoonlijke ontwikkeling door training, conferentiebezoek, het ontvangen van begeleiding en dergelijke, zie M. de Goede, R. Belder & J. de Jonge, *Academische carrières en loopbaanbeleid*, Den Haag: Rathenau Instituut 2013.

12 Vgl. http://vsnu.nl/files/documenten/Feiten_en_Cijfers/Typing%20promovendi%202013-RH-def-20130719.pdf. Behalve dat in de praktijk allerlei variaties voorkomen, komt ook voor dat gedurende één promotietraject tussen de hoofdvarianten wordt gewisseld. Wellicht moet ook nog de studentpromovendus worden genoemd, waarmee momenteel wordt geëxperimenteerd, zie Minister van OCW, Besluit van 23 december 2015, houdende bepalingen voor een experiment met het oog op verbetering van de toegankelijkheid en de doelmatigheid van het hoger onderwijs door invoering van promotieonderwijs (Besluit experiment promotieonderwijs), *Stb.* 2016, 3.

13 Die open promotieplekken worden op initiatief van de universiteit zelf aangeboden. Voorheen kon een aspirant-promovendus/promovenda ook middels het *research-talent*-programma van NWO-fondsen verwerven waarmee hij zijn eigen promotietraject kon financieren, maar dat programma bestaat inmiddels niet meer.

14 Specifiek over buitenpromovendi, zie onder andere Wissenschaftsrat, *Anforderungen und die Qualitätssicherung der Promotion*, 2011, p. 17 en R.A.J. van Gestel, 'Buitenpromovendi gerekend', *Ars Aequi* 2019, afl. 3, p. 242-247 (AA20190242).

15 Zo blijkt althans uit het onderzoek van B.E. Lovitts, *Leaving the ivory tower: The causes and consequences of departure from doctoral study*, Lanham, MD: Rowman and Littlefield 2001.

16 Zie bijvoorbeeld B.E. Lovitts, 'The Transition to Independent Research: Who Makes It, Who Doesn't, and Why', *Journal of Higher Education* 2008, afl. 3, p. 296-325.

17 Zie www.vsnul.nl/nl_NL/f_c_promovendi.html.

18 Promotiereglement van de Radboud Universiteit Nijmegen, www.ru.nl/promovendi/promotiezaken/promotiereglement/2-promotor/.

19 Promotiereglement 2017 van Tilburg University, www.tilburguniversity.edu/nl/onderwijs/researchmasters-en-promoveren/reglement; Promotiereglement 2018 van Maastricht University, www.maastrichtuniversity.nl/nl/support/phds.

20 Die materie behandelde ik reeds elders,

waardoor ik hier volsta met een verwijzing daarnaar. Zie m.n. M.V.R. Snel, 'Making the implicit quality standards and performance expectations for traditional legal scholarship explicit', *German Law Journal* 2019, p. 1-20, met verdere verwijzingen.

- 21 Elke universiteitsbibliotheek heeft er verschillende in haar (fysieke en online) collectie. Voor een overzicht van enkele belangwekkende werken, zie <https://researchsupporthub.northampton.ac.uk/2013/12/12/doing-your-phd-books-for-research-students-and-supervisors/>.
- 22 In Nederland zijn er onder de beroepsbevolking per 1000 mensen slechts 6,6 gepromoveerd, zie www.vsn.nl/nl_NL/f_c_promovendi.html.
- 23 E. Koier & J. de Jonge, *De zin van promoveren – Loopbanen en arbeidsmarktperspectieven van gepromoveerden*, Den Haag: Rathenau Instituut 2018, p. 43.
- 24 Zie bijvoorbeeld Volkskrant 9 september 2017, 'Is promoveren wel een slimme carrièrestap?'
- 25 Koier & De Jonge 2018, p. 44.
- 26 Vgl. De Goede, Belder & De Jonge 2014, p. 7.
- 27 Vgl. bijvoorbeeld 'Is promoveren wel een slimme carrièrestap?', de Volkskrant 9 september 2017.
- 28 Vgl. M. van der Steeg, K. van der Wiel & B. Wouterse, *Individual returns to a PhD education in the Netherlands. Income differences between masters and PhDs* (CPB Discussion Paper 276) Den Haag: CPB mei 2014. Het rapport maakt duidelijk dat het disciplinebreed gemiddeld maar liefst 20 jaar duurt voordat een gepromoveerde in totaal net zoveel heeft verdiend als iemand die na het behalen van zijn masterdiploma in de praktijk gaat werken.
- 29 In dit verband kan worden opgemerkt dat belangenvereniging PNN in 2013 een proef is begonnen waarbij promovendi zes maanden bij een bedrijf werken, zie 'Is promoveren wel een slimme carrièrestap?', de Volkskrant 9 september 2017. Vgl. ook Koier & De Jonge 2018, p. 11. Zie meer in zijn algemeenheid ook S. Delamont, P. Atkinson & O. Parry, *Supervising the doctorate. A guide to success*, Maidenhead: Open University Press 2004.
- 30 Zie bijvoorbeeld www.nrc.nl/nieuws/2018/01/26/laat-promovendi-niet-zo-zwemmen-a1589963; I van der Weijden e.a., *Het mentaal welzijn van Leidse promovendi*, Leiden: CWTS juni 2017 (Leiden, noemt een percentage van 38,3); www.ukrant.nl/onderzoek-veel-groningse-promovendi-staan-onder-druk/ (Groningen, noemt een percentage van 42); www.folia.nl/actueel/101083/meer-dan-een-op-drie-uva-promovendi-is-mogelijk-depressief (UvA, noemt een percentage van 36,5); K. Levecque, F. Anseel, L. Gisle, J. van der Heyden & A. de Beuckelaer, *De mentale gezondheid van doctorandi in Vlaanderen*, Gent: ECOOM brief nr. 12, maart 2016. Zie ook C. Biron; J-P. Brun & H. Ivers, 'Extent and sources of occupational

het arbeidsperspectief van de jonge doctor niet zo rooskleurig is als de titel doet vermoeden. Een promotietraject bereidt primair voor op een academische carrière, maar de piramide in de academie kent steile wanden, waardoor er voor net-gepromoveerden niet veel ruimte is. Verschillende bronnen maken melding van een percentage van 25 procent van gepromoveerden die in de wetenschap (kunnen) blijven.²⁴ Dit betekent dat veel promovendi na hun promotie de academie verlaten, soms uit eigen keuze, omdat men na al die jaren theorie ook weleens het recht wil beoefenen en/of aangetrokken wordt door de hogere salarissen in de commerciële sector, maar lang niet altijd. Weliswaar laat recent onderzoek zien dat gepromoveerden in gedrags- en maatschappijwetenschappen doorgaans vrij gemakkelijk een baan buiten de academie vinden,²⁵ maar voor zover ik kan overzien gaat die transitie niet geheel zonder horten of stoten. Wil de net-gepromoveerde binnen zijn onderzoeksgebied werkzaam blijven, dan beschikt hij immers inderdaad (deels) over relevante inhoudelijke kennis, maar buiten de academie worden ook personeigenschappen en vaardigheden verwacht die men niet per se binnen een proefschrifttraject heeft kunnen ontwikkelen, zoals commercialiteit, samenwerken, (snel) knopen doorhakken en praktische handigheid.²⁶ Het resultaat is dat men in een andere beroepstak, zoals de advocatuur, als men al wordt aangenomen,²⁷ vaak toch weer redelijk onderaan de ladder zal moeten beginnen.²⁸ Dat kan al snel tegen de borst stuiten. Een en ander kan overigens deels ondervangen worden door gedurende het promotietraject reeds ook in advocatuur of bedrijfsleven actief te zijn.²⁹ Soms kan dat zelfs tot waardevolle synergie leiden. Na deel is dan echter dat men niet één, maar twee stressvolle banen zal moeten combineren, met alle gevolgen van dien.

De ervaren (werk)druk onder promovendi is hoog, met als gevolg dat een vrij groot aantal van hen een risico loopt op allerlei fysieke en mentale problemen

Deels samenhangend met het voorgaande, moet ook worden gewezen op het recente onderzoek waaruit blijkt dat de ervaren (werk)druk onder promovendi hoog is, met als gevolg dat een vrij groot aantal van hen een risico loopt op allerlei fysieke en mentale problemen.³⁰ Naar mijn mening overtrokken, maar desalniettemin veelzeggend, is de kop die de NOS hanteerde in mei 2016: 'Promoveer je? Aanzienlijke kans dat je depressief wordt'. Ook de *dropout rates* zijn relatief hoog. Niet discipline-specifieke gegevens laten zien dat het om percentages tussen de 20 en 25 procent gaat.³¹ Bij deze gegevens moet wel worden bedacht dat vergelijkbare problemen zich ook in bijvoorbeeld de advocatuur voordoen.³² Met betrekking tot de vraag in hoeverre

ervaren druk en *dropout rates* van promovendi te vergelijken zijn met andere beroepen waarin afgestudeerde juristen werkzaam zijn, heb ik geen gegevens kunnen vinden.

5 Waar promoveren?

Valt tegen deze achtergrond de afweging uit in het voordeel van het promotietraject, dan kan de vraag rijzen aan welke faculteit en/of aan welk departement of bij welke onderzoeksgroep de aspirant-promovendus/promovenda een promotieplek zal gaan proberen te bemachtigen. Om allerlei praktische redenen (alleen al het gemakkelijker op de hoogte raken van daar openstaande promotieplekken, bijvoorbeeld) zal dat vaak het departement zijn waarbij hij of zij reeds zijn masterscriptie heeft geschreven of bijvoorbeeld student-assistent is geweest. Dit heeft mijns inziens een aantal niet onbelangrijke voordelen. Met name kan worden genoemd dat de aspirant-promovendus/promovenda de omgeving waarin hij of zij bij een succesvolle sollicitatie de komende jaren werkzaam zal zijn kent en vice versa, waardoor de verwachtingen over en weer reeds voor een belangrijk deel duidelijk zullen zijn. De aspirant-promovendus/promovenda heeft echter uiteraard ook de mogelijkheid om buiten de (min of meer) vertrouwde omgeving te kijken. Blijft de blik wel op Nederland gericht,³³ dan geldt mijns inziens dat tussen de Nederlandse rechtenfaculteiten geen grote kwalitatieve verschillen bestaan, zodat – in tegenstelling tot wat in sommige andere landen het geval is – daarmee geen rekening behoeft te worden gehouden.³⁴ Wel kan rekening worden gehouden met het feit dat binnen sommige rechtenfaculteiten de accenten qua expertise (in Rotterdam bestaat bijvoorbeeld veel kennis van maritiem recht) en algemene benadering van juridisch onderzoek (Tilburg staat bijvoorbeeld bekend om zijn interdisciplinaire benadering, Nijmegen meer om zijn juridisch-dogmatische benadering, al lijkt mij die voorstelling van zaken (inmiddels) niet langer zonder meer juist) net wat anders kunnen liggen. Een promotietraject kan uiteraard ook in het buitenland worden verricht. Overweegt de aspirant-promovendus/promovenda deze optie, dan zal hij of zij zich in ieder geval wel moeten realiseren dat in sommige landen (ook) andere typen promotietrajecten bestaan dan de hiervoor genoemde, alsmede dat het onderling verschil in kwaliteit tussen buitenlandse universiteiten, faculteiten en onderzoeksgroepen groter is dan in Nederland.³⁵

6 Het schrijven van een onderzoeksplan

Waar men ook wenst te promoveren, voor het verkrijgen van een promotieplek zal doorgaans gesolliciteerd moeten worden, waarbij de competitie moet worden aangegaan met een flink aantal anderen uit eigen en buitenland. Daartoe zal niet alleen cv en motivatiebrief, maar ook een onderzoeksonderwerp³⁶ met bijbehorend onderzoeksplan moeten worden aangeleverd. De aspirant-promovendus/promovenda dient zich daarbij aldus goed te realiseren dat het om een sollicitatie gaat waarbij niet alleen zijn/haar persoon van

belang is (inclusief zijn/haar in het verleden, al dan niet in cijfers uitgedrukte, vergaarde kennis en vaardigheden), maar ook – of zelfs voornamelijk – zijn/haar onderzoeksplan. Sterker: ik geloof niet dat mij destijds ook maar één persoonlijke vraag is gesteld; gedurende de sollicitatieprocedure stond op die momenten waarbij ik zelf betrokken was, slechts mijn onderzoeksplan ter discussie. Dit neemt niet weg dat cv en motivatiebrief uiteraard wel een rol spelen. Qua cv denk ik dat met name één omstandigheid enorm kan helpen bij het bemachtigen van een promotieplek: heeft de kandidaat al één (of meer) artikel(en) gepubliceerd in een (gerenommeerd) tijdschrift – het kan bijvoorbeeld om een bewerking van de eigen masterscriptie gaan, voorbeelden daarvan zijn in de tijdschriften al regelmatig te vinden – dan heeft hij of zij mijns inziens reeds een stevig stapje voor.

Wellicht de belangrijkste vraag is hoe ver uitgewerkt het onderzoeksplan dat bij sollicitatie moet worden aangeleverd, zou moeten zijn. In algemene zin kan ik daarover slechts het weinig geruststellende antwoord geven: hoe verder uitgewerkt, hoe beter

Wellicht de belangrijkste vraag, echter, is hoe ver uitgewerkt het onderzoeksplan dat bij sollicitatie moet worden aangeleverd, zou moeten zijn. In algemene zin kan ik daarover slechts het weinig geruststellende antwoord geven: hoe verder uitgewerkt, hoe beter. Tegelijkertijd spreek ik bewust van een onderzoeksplan en niet van een onderzoeksopzet. Eerder schreef ik al in dit blad dat voor bachelor- en masterscripties mijns inziens zou moeten gelden dat een substantieel deel (naar mijn inschatting zo'n 30 tot 40 procent) van de onderzoekstijd aan de onderzoeksopzet zou moeten worden besteed. Het betreft dan uiteraard niet alleen het formuleren van een vraag en een mogelijke hoofdstukindeling, maar ook het verrichten van een uitgebreid literatuuronderzoek, het nadenken over de daaruit voortvloeiende onderzoeksvragen, het construeren van een onderzoekskader, het uitwerken van de onderzoeksmethode, het goed omschrijven van de wetenschappelijke en theoretische relevantie van het onderzoek, en, niet onbelangrijk, ook het uitvoeren van een *pilot study* waarmee kan worden ingeschat of beantwoording van de vraag op de vooraf bedachte wijze mogelijk is (en dit alles uiteraard inclusief het finetunen daarvan gedurende het onderzoekstraject).³⁷ Een en ander geldt naar mijn mening op gelijke wijze voor een promotietraject (wat niet wil zeggen dat tussendoor niet al concepten van inhoudelijke hoofdstukken tot stand kunnen komen). Voor het onderzoeksplan dat bij de sollicitatie naar een promotieplek moet worden geschreven, geldt

dan mijns inziens dat het een globale variant van de onderzoeksopzet moet zijn.³⁸ Ook dat plan zal dus al blij moeten geven van het feit dat de aspirant-promovendus/promovenda de literatuur met betrekking tot het onderzoeksveld goed kent en dat hij of zij op basis daarvan tot een originele en significante *voorlopige* onderzoeksvraag, een *begin* van een theoretisch kader en een *eerste* uitgewerkt plan ten aanzien van de wijze waarop hij of zij de onderzoeksvraag wenst te beantwoorden (methode) is gekomen. Specifiek van belang voor het onderzoeksplan is verder dat de kandidaat kan aantonen dat afronding van het onderzoek haalbaar is binnen de periode die voor het onderzoek is gereserveerd. Het moge duidelijk zijn dat voor het komen tot een onderzoeksplan dus een behoorlijke tijdsinvestering is vereist, nog zonder enige zekerheid dat de plek wordt verworven en het onderzoek daadwerkelijk mag worden uitgevoerd.

De aspirant-promovendus/promovenda doet er verstandig aan reeds bij het schrijven van het onderzoeksplan, en later ook bij de onderzoeksopzet en uiteraard ook bij de uitwerking van het proefschrift zelf, rekening te houden met de kwaliteitseisen waaraan een proefschrift moet voldoen. Die zijn, zo maakt het voorgaande duidelijk, liefst al bekeken in verband met de keuze om wel of niet voor een promotietraject te gaan (zie paragraaf 4). Helemaal nieuw voor de aspirant-promovendus/promovenda zouden die kwaliteitseisen overigens sowieso niet moeten zijn. Naar mijn opvatting zijn zij geen andere dan die ook aan scripties (zouden moeten) worden gesteld. Net als het proefschrift betreft ook de scriptie immers een product van wetenschappelijk onderzoek. Het verschil schuilt hem in de wijze waarop aan die eisen moet worden voldaan en de zelfstandigheid waarmee dat plaatsvindt. Kort door de bocht: 'compleet zijn', bijvoorbeeld, betekent bij een scriptie dat een selectie van de meest relevante bronnen zal moeten zijn verwerkt, terwijl bij een proefschrift in principe al het relevante materiaal een plaats in het onderzoek moet hebben gekregen.³⁹

7 Organiseren van begeleiding

In veel gevallen zal bij de sollicitatie naar een promotieplek ook de beoogd promotor moeten worden opgevoerd. Ook voor zover dat niet vereist is, doet de kandidaat er mijns inziens verstandig aan reeds vóór sollicitatie zijn eventuele begeleiding te organiseren. Dat hangt samen met het feit dat de input van een ervaren wetenschapper (liefst ook ervaren op het gebied van het begeleiden van promovendi), al bij de totstandkoming van het onderzoeksplan, eigenlijk onmisbaar is. De keuze die in dit verband wordt gemaakt, is van niet te onderschatten belang. In zijn algemeenheid bemerk ik bij aspirant-promovendi een grote opluchting wanneer zij een hoogleraar bereid hebben gevonden kostbare tijd aan hen te besteden. Hoewel ik dat snap, wil ik erop wijzen dat faculteiten, departementen én uw potentiële promotoren ook belang hebben bij het begeleiden van goede kandidaten. Aan faculteiten en departementen komen flinke promotiepre-

stress in university staff', *Work & Stress* 2008, p. 511-522 en N.A. Gillespie, M. Walsh, A.H. Winefield, J. Dua & C. Stough, 'Occupational stress in universities: staff perceptions of the causes, consequences and moderators of stress', *Work & Stress* 2001, p. 53-72.

31 Zie www.vsn.nl/nl_NL/f_c_promovendi.html. In het buitenland liggen die percentages gelijk, zie bijv. M. Nerad & J. Cerny, *From facts to action: Expanding the educational role of the graduate division*, Washington, DC: Council of Graduate Schools 1991. Bedacht moet wel worden dat daarbij ook buitenpromovendi worden meegeteld. Het is mijns inziens aannemelijk dat het percentage daar veel hoger ligt dan bij fulltime promovendi.

32 Zie bijvoorbeeld E.-J. Bolsius, 'Aantal burn-outs in de advocatuur stijgt gestaag: "ik kon het hele weekend alleen nog maar huilen"', *Advocatenblad* 2016, afl. 11, p. 16-19.

33 PhD-posities aan Nederlandse rechtenfaculteiten worden doorgaans aangekondigd op de websites en socialmediakanalen van de diverse universiteiten/faculteiten, en zijn daarnaast ook te vinden op de website www.academictransfer.com.

34 Dat blijkt bijvoorbeeld ook uit de meest recente onderzoeksvisitatie, zie W.J.M. van Genukten, *Aanhaken waar het kan, eigen(zinnig)heid waar gepast. Ontwikkelingen in de rechtswetenschap en de visitatie ervan. Overkoepelend rapport in het kader van de visitatie rechtswetenschappelijk onderzoek, 2016-2017*, juni 2017.

35 Op promoveren in het buitenland ga ik in deze bijdrage verder niet in.

36 In deze bijdrage ga ik niet in op de vraag wat geschikte onderzoeksonderwerpen voor een promotie zijn. Daarop ingaan is weinig zinvol, omdat zij mijns inziens niet in algemene zin te beantwoorden is. Voor wie enig zicht wenst te krijgen op onderwerpen die in het recente verleden goed hebben 'gescoord', verwijs ik naar de recente bijdrage van Jan Vranken en mijzelf in dit blad, 'Het gefinancierde rechtswetenschappelijke onderzoek onder de loep', *Ars Aequi* 2019, afl. 9, p. 712-719 (AA20190712).

37 Zie M.V.R. Snel, 'De "goede" onderzoeksopzet als succesfactor voor de juridische scriptie', *Ars Aequi* 2017, afl. 9, p. 748-754 (AA20170748), waar ook een nadere uitwerking van deze elementen wordt gegeven.

38 Voor zover mij bekend, werken rechtenfaculteiten daartoe ook met formuleren, waarin deze elementen in meer of mindere mate terugkomen.

39 Zie Snel 2016, p. 46-50.

mies toe wanneer een promovendus/promovenda zijn/haar traject met succes afrondt,⁴⁰ en voor een hoogleraar geldt dat het aantal met succes begeleide promovendi een belangrijke prestatie-indicator voor zijn functioneren vormt.⁴¹ Voor een goede kandidaat geldt dan ook dat hij of zij, als hij of zij zich daarvan bewust zou zijn, qua begeleiding meer keuze heeft dan hij of zij misschien vermoedt.

Een juiste match tussen aspirant-promotor(en) en aspirant-promovendus/promovenda is een belangrijke succesfactor binnen het promotietraject. De voorbeelden van *mismatches* die voor grote problemen hebben gezorgd, zijn talrijk.⁴² Een en ander betekent dat de kandidaat zich bij voorkeur goed oriënteert op de promotor(en) met wie een klik bestaat, niet alleen op persoonlijk vlak, maar ook vakinhoudelijk (niet alleen of de supervisor met betrekking tot het betreffende onderzoeks-onderwerp zelf wel voldoende kennis heeft, maar ook of men qua wetenschapsvisie niet te zeer botst) en qua verwachtingen ten aanzien van het promotietraject. Met betrekking tot dat laatste kan hij of zij bijvoorbeeld ook oud-promovendi van de betreffende hoogleraar raadplegen. In oriënterende gesprekken zou de kandidaat mijns inziens niet alleen lijdend voorwerp moeten zijn, maar kan hij of zij ook de promotor bevragen. Wat kan van hem of haar worden verwacht? Hoeveel contactmomenten zullen er zijn? Wat verwacht de promotor van de kandidaat? Binnen welke termijn kan feedback worden verwacht? Welke sturing zal worden gegeven? Hoe strak wordt de focus van het project in de gaten gehouden? Enzovoort.⁴³ Ik merk wel direct op dat de verwachtingen ten aanzien van de begeleider ook weer niet te hoog moeten liggen. Bedoeling van een promotietraject is immers dat de promovendus/promovenda in grote mate zelfstandig opereert en uiteindelijk, mijns inziens, van zijn/haar begeleider emancipeert, dat wil zeggen, zo in het promotieonderwerp thuis is dat hij of zij zelf expert op dat terrein is geworden en eigen ideeën heeft ontwikkeld, die niet per se hoeven te stroken met die van de begeleider(s).

8 Verdediging van het onderzoeksvoorstel

Op basis van uw schriftelijk werk zal doorgaans worden beoordeeld of u uw voorstel mag toelichten voor een commissie die over het toekennen van promotieplekken gaat. Ik kan natuurlijk niet in de hoofden van diegenen die over uw projectvoorstel zullen oordelen kijken, maar wel kan ik een inschatting proberen te maken van de omstandigheden die een rol kunnen spelen. Los

van de inhoudelijke kwaliteit van het onderzoeksplan – daar kan ik in algemene zin niet veel meer over zeggen dan dat ik reeds gedaan heb – denk ik met name aan de standvastigheid die de kandidaat gedurende het gesprek toont. Belangrijk is dat duidelijk wordt dat aan de gemaakte keuzes een gedegen afweging vooraf is gegaan. Daarvan geeft hij of zij geen blijk indien op vragen als ‘zou het niet ook een goed idee zijn om naast de door u voorgestelde onderzoeksmethode nog een andere onderzoeksmethode toe te passen?’ of ‘zou u de vraag niet moeten herformuleren tot ...’ weifelend wordt geantwoord dat dat inderdaad misschien zo’n gek idee nog niet is. Een andere belangrijke omstandigheid betreft de wijze waarop de sollicitant omgaat met vragen over de haalbaarheid van het traject binnen de tijd die daarvoor staat. Daarbij moet de sollicitant mijns inziens duidelijk kunnen aangeven dat het onderzoek (ruim, want er zijn altijd onvoorziene tegenslagen, en dat weet een sollicitatiecommissie) binnen de termijn die daarvoor staat kan worden afgerond.

Hoe complex en frustrerend het proces naar de realisatie van een proefschrift ook kan zijn, de voldoening bij afronding weegt daartegen zeker op

9 Resumerend

In het verzoek aan mij tot het schrijven van deze bijdrage, werd opgemerkt dat het promoveren voor veel studenten grotendeels onontgonnen terrein betreft. Ik denk dat dit klopt. Op een enkele uitzondering na, zullen degenen die overwegen aan een promotietraject te beginnen, zich onvoldoende realiseren wat dat nu eigenlijk betekent en met zich brengt. Met deze bijdrage hoop ik voor hen enigszins te hebben verhelderd wat promoveren is, voor wat voor type persoon het geschikt is, en wat nodig is om een felbegeerde promotieplek binnen te slepen. Mocht voorgaand verhaal u niet hebben afgeschrikt, ja misschien zelfs het verlangen om voor een promotieplek te gaan verder hebben aangewakkerd, beschouw uzelf dan rijp daarvoor. Hoe complex en frustrerend het proces naar de realisatie van een proefschrift ook kan zijn, de voldoening bij afronding weegt daartegen zeker op. Vergeet onderweg echter niet uw eigen toekomstperspectief goed in de gaten te houden.

40 Alle promotiepremies bij elkaar maakten bijvoorbeeld in 2014 ruim een vijfde uit van de totale onderzoekfinanciering van de universiteiten, zie Ministerie van Financiën, *IBO Wetenschappelijk onderzoek*, mei 2014, p. 10. Inmiddels staan de promotiepremies, door allerlei onoerbare praktijken, wel onder druk, zie bijvoorbeeld *Kamerstukken II* 2016/17, vraagnummer 2017Z03040 (vraag 6) en *Handelingen II* 2016/17, 1653. Bovendien geldt ook voor faculteiten/departementen dat het aantal promovendi dat zij afleveren een kwaliteitsindicator is, zie het *Standard Evaluation Protocol 2015-2021*, www.knaw.nl/nl/actueel/publicaties/standard-evaluation-protocol-2015-2021.

41 Zie bijvoorbeeld de ‘Richtlijnen aanstelling, inschaling en bevordering Wetenschappelijk Personeel’ van Maastricht University, te vinden op www.maastrichtuniversity.nl/sites/default/files/nl_richtlijnen_wp_avd-01010511.pdf, p. 7.

42 Ook de literatuur die hierover handelt is talrijk, zie bijv. M.T. Peelo, *Understanding supervision and the PhD*, London: Continuum 2011.

43 Het succes van een promotietraject hangt immers ook daarvan af, zie bijv. Stolker 2014, p. 310. In de literatuur wordt als algemeen risico vaak genoemd dat de supervisor, druk zijnde met zijn eigen werkzaamheden, de promovendus gedurende een (soms ruime) periode kan ‘vergeten’, zie o.a. Philips & Pugh 2010, p. 4.